



ひ ゆ ー ま ん ら い つ

第72号 平成18(2006)年11月

第6回誰でも人権談話室

企業における人権問題

11月7日、市民向け学習講座第6回「誰でも人権談話室」を開催し、西日本旅客鉄道(株)米子支社の桑原満夫さんに、「企業がなぜ人権問題に取り組む必要があるのか」お話を伺いました。

「人権侵害」であるとは思わなかった事例から学ぶ

事例

約10年前のある日、職員同士が列車内で同和地区関係者や在日コリアンに対する差別的な言葉を使用し会話していました。そのことが後に投書で明らかになりました。

当初これは場所をわきまえない「不適切な発言」であり、今後注意すればよいという程度で考えていました。

しかし、当事者の耐え難い悲しみや、発言者の社会的責任を考えれば、単なる「不適切発言」には終わらない「人権侵害」であることに気づいたのです。知らず知らずに刷り込まれていた差別意識に問題がありました。

事例

ある関連会社の社長が部下に対し、「君は〇〇だ。これは事実だ。事実を言って何が悪い」と、人格をも否定しかねない言葉を発していました。そういう社長がトップの会社でしたから、ついにはその会社の社員が差別発言事件を起こしてしまいました。

事件以降、職場研修を重ねるうち、社長の差別意識が見事に改善されました。その後、社員の意識も模範的に向上し始めました。トップの意識が変われば社員が変わり会社が変わるというモデルでした。

「人権」は企業で必要不可欠である

上の二つの事例のほかに米子支社管内で「差別落書」が多発しました。「差別」は「いじめ」と同じでエスカレートします。生命にかかわる人権上の重大問題であります。また、企業の社会的責任上「差別」を許すわけにはいきません。

これらの経験をふまえ、社内で人権問題に関する研修体系をつくりました。「基本方針」「推進体制」「研修計画」の三本柱により11年が経過します。

とかく「人権」研修は必要なことはわかるけど、「時間がない」「金がない」「意欲がない」で終わってしまいがちです。しかし、トップの理解と担当者の情熱があればどこでもできるということを実感しています。

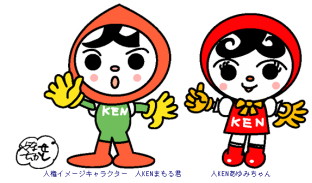


今年度の誰でも人権談話室は、終了いたしました。一年間ありがとうございました。来年度も計画しておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

第 58 回

人権週間

12月4日～10日



～ 思いやりの心・かけがえのない命を大切に ～

国際連合は、昭和 23 年（1948 年）第 3 回総会で世界人権宣言が採択されたのを記念し、昭和 25 年（1950 年）第 5 回総会において、世界人権宣言が採択された 12 月 10 日を人権デーと定めるとともに、すべての加盟国にこれを記念する行事を実施するよう呼びかけています。法務省と全国人権擁護委員連合会は、世界人権宣言が採択された翌年の昭和 24 年から毎年 **12 月 10 日の人権デー**を最終日とする 1 週間を人権週間と定め、人権尊重思想の普及高揚のための啓発活動を全国的に展開しています。

平成18(2006)年度「人権週間」の強調事項は・・・

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| ○ 女性の人権を守ろう | ○ 刑を終えて出所した人に対する偏見をなくそう |
| ○ 子どもの人権を守ろう | ○ 犯罪被害者とその家族の人権に配慮しよう |
| ○ 高齢者を大切にすることを育てよう | ○ インターネットを悪用した人権侵害は止めよう |
| ○ 障がいのある人の完全参加と平等を実現しよう | ○ 性的指向を理由とする差別をなくそう |
| ○ 部落差別をなくそう | ○ ホームレスに対する偏見をなくそう |
| ○ アイヌの人々に対する理解を深めよう | ○ 性同一性障がいを理由とする差別をなくそう |
| ○ 外国人の人権を尊重しよう | ○ 北朝鮮当局による人権侵害問題に対する認識を深めよう |
| ○ HIV 感染者やハンセン病患者等に対する偏見をなくそう | |

人権とは、人が人らしく幸福に生きていくために最低限必要な権利であり、誰もが生まれながらにして持っている、誰からも侵されることのないものです。

私たちは、社会や家庭で多くの人たちと関わりをもって生きています。一人ひとりが自分らしく生きることができると同時に他の人たちもその人らしく幸せに生きていけることが必要です。

私たちは毎日の生活の中で、人権問題を身近な問題ととらえているでしょうか。自分の人権だけではなく、お互いの人権も大切にしていますか。人権問題は決してむずかしい問題ではありません。日常生活の中で、人権や人権問題に関心を持つことが、その一歩です。

館長の

人権コラレ

『「区別」と「差別」はどう違う?』

「区別」は単に違い(基準)によって分ける区分けのことです。「差別」は誰もが納得する理由なしに優劣をつけ、差をつけて取り扱うこと即ちわけへだてることです。

例えば、採用試験で試験の成績や適正を総合して合否を決めることは「区別」で、「性別」「出身」「家柄」など適正や能力以外のことによって合否を決めることは「差別」です。このように「差別」とは本人の努力や責任でどうすることもできない事柄で不利益な扱いをすることです。



米子市人権情報センター（人権政策課内）

URL : <http://yonago-city.jp/jinken/>

米子市東町 161-2 TEL0859-37-3183 Fax0859-37-3184